

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

05.07.2006

Geschäftszahl

2005/12/0088

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Höß und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma, Dr. Pfiel und Mag. Nussbaumer-Hinterauer, im Beisein der Schriftführerin Mag. Schilhan, über die Beschwerde des P in W, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid der Bundesministerin für Inneres vom 17. März 2005, Zl. 118.650/6-I/1/e/05, betreffend Arbeitsplatzbewertung nach § 143 BDG 1979, zu Recht erkannt:

Spruch

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

Der Bund hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von EUR 1.171,20 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der Beschwerdeführer steht als Exekutivbeamter in einem öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und war mit der Leitung des Referates II c, Disziplinarangelegenheiten, des Generalinspektorates der Bundespolizeidirektion W betraut. Im Herbst 2002 wurden Geschäftseinteilung und Geschäftsordnung der Bundespolizeidirektion W geändert.

Mit Erledigung vom 17. Jänner 2003 räumte die Bundespolizeidirektion W als Dienstbehörde erster Instanz dem Beschwerdeführer gemäß § 40 Abs. 2 in Verbindung mit § 38 Abs. 6 BDG 1979 die Möglichkeit ein, Einwendungen vorzubringen. Der vom Beschwerdeführer bisher innegehabte Arbeitsplatz sei im Zuge der Organisationsänderung neu bewertet worden. Im Hinblick auf diese mit der Änderung der Verwaltungsorganisation einhergehende Neubewertung des Arbeitsplatzes sei beabsichtigt, ihn von seiner bisher ausgeübten Funktion als Leiter des Referates II c, Verwendungsgruppe E1, Funktionsgruppe 6, abzurufen und der nunmehr bestehenden Organisationseinheit Referat I c zur weiteren Verwendung als Referatsleiter in der Verwendungsgruppe E1, Funktionsgruppe 5, zuzuweisen.

Nachdem der Beschwerdeführer in seiner Eingabe vom 27. Jänner 2003 gegen die beabsichtigte Verwendungsänderung Einwendungen erhoben hatte, sprach die Dienstbehörde erster Instanz mit Bescheid vom 27. März 2003 die Abberufung des Beschwerdeführers von seiner Verwendung als Leiter des Referates II c "aus wichtigem dienstlichen Interesse" und die gleichzeitige Zuweisung mit sofortiger Wirksamkeit der mit 4. November 2002 neu geschaffenen Organisationseinheit Referat I c im Generalinspektorat "zur weiteren Verwendung als Referatsleiter der VwGr E1/FG 5" aus. Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer Berufung; mit Bescheid vom 24. Juli 2003 hob die Berufungskommission beim Bundeskanzleramt diesen Bescheid gemäß § 66 Abs. 4 AVG auf. Der Begründung der Dienstbehörde, dass die weit reichenden Organisationsänderungen im Bereich der Bundespolizeidirektion W zu einer wesentlichen Veränderung des Aufgabenbereiches des Beschwerdeführers geführt hätten, könne nach Ansicht der Berufungskommission nicht gefolgt werden. Eine erhebliche Aufgabenveränderung des in Rede stehenden Arbeitsplatzes habe nicht objektiviert werden können; eine derartige Feststellung sei auch nach Durchführung eines ergänzenden Ermittlungsverfahrens durch die Berufungskommission nicht erweisbar. Es hätten somit keine die Abberufung aus dem Grund der Organisationsänderung rechtfertigenden Tatsachen festgestellt werden können; der Bescheid erweise sich daher als rechtswidrig und sei ersatzlos zu beheben gewesen.

Mit Bescheid vom 8. September 2003 stellte die Dienstbehörde erster Instanz gemäß § 143 Abs. 1 und 4 BDG 1979 fest, dass der Arbeitsplatz des Leiters des Referates I c - Dienstaufsicht im Generalinspektorat, mit dem der Beschwerdeführer betraut sei, mit Wirksamkeit vom 1. Dezember 2002 der Verwendungsgruppe E1, Funktionsgruppe 5, zuzuordnen sei. Der Beschwerdeführer sei bei der Bundespolizeidirektion W als Leiter des

Referates II c im Generalinspektorat in der Verwendungsgruppe E1, Funktionsgruppe 6, dienstverwendet worden. Die Umsetzung der Strukturreform in diesem Bereich mit 4. November 2002 habe eine weitreichende Änderung der Verwaltungsorganisation zur Folge gehabt. Hievon sei auch der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers betroffen gewesen. Die ehemalige Referatsgruppe II im Generalinspektorat sei nach aufgabenbezogener Neuorganisation in Referatsgruppe I umbenannt worden. Der ehemalige Arbeitsplatz als Leiter des Referates II c sei in den Arbeitsplatz des Leiters des neu geschaffenen Referates I c - Dienstaufsicht umbenannt und unter

Berücksichtigung der Aufgabenänderung (etwa eingeschränkte Zuständigkeit für die Besorgung der Disziplinarangelegenheiten der W Sicherheitswache sowie Einschränkungen und Änderung der Aufgaben im Hinblick auf die Entbindung von der Verpflichtung zur Wahrung der Amtsverschwiegenheit, die Vorbereitung der Erledigung von Rechtshilfeersuchen, bei der Behandlung von Misshandlungsvorwürfen, der Überprüfung von Waffengebrauchsamtshandlungen, bei der Bearbeitung von Ansprüchen nach dem Amtshaftungs- und Polizeibefugnis-Entschädigungsgesetz und schließlich beim Beschwerdewesen) vom Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport neu bewertet worden. Im Hinblick auf die weitgehende Beibehaltung der ehemaligen Aufgabenfelder liege jedoch eine Aufgabenänderung von weniger als 25 % im Bezug auf die Gesamttätigkeit vor.

Nach weiterer kurzer Darstellung des Verfahrens über die Verwendungsänderung schließt die Begründung dieses Bescheides damit, die Dienstbehörde erster Instanz halte fest, dass das Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport mit 4. Oktober 2002 mitgeteilt habe, dass der ehemalige Arbeitsplatz des Beschwerdeführers als Leiter des Referates II c im Generalinspektorat, ehemals "VwGr E1, FGr 6", nunmehr dem neu geschaffenen Arbeitsplatz des Leiters des Referates I c im Generalinspektorat entspreche und der Verwendungsgruppe E1, Funktionsgruppe 5, zugeordnet sei.

Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer am 19. September 2003 Berufung.

Mit Erledigung vom 1. Oktober 2003 ersuchte hierauf die belangte Behörde das Bundeskanzleramt um Erstellung eines Gutachtens zur Frage der Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers (unter Anschluss von Arbeitsplatzbeschreibungen sowie der Geschäftseinteilung und Geschäftsordnung des Bundespolizeidirektion W).

In seiner Säumnisbeschwerde vom 28. September 2004, protokolliert zur hg. Zl. 2004/12/0158, machte der Beschwerdeführer die Verletzung der Entscheidungspflicht der belangten Behörde über seine Berufung gegen die Arbeitsplatzbewertung geltend.

In einer weiteren, an die Dienstbehörde erster Instanz gerichteten Eingabe vom 1. Dezember 2004, "Betreff: Pkt 1.) Antrag auf bescheidmäßige Bewertung des Arbeitsplatzes gem. § 143 BDG Pkt 2.) Antrag auf Auszahlung der entsprechenden Bezüge" ersuchte der Beschwerdeführer um bescheidmäßige Bewertung seines Arbeitsplatzes gemäß § 143 BDG 1979 und um Auszahlung der "entsprechenden Bezüge".

Mit Erledigung vom 17. Jänner 2005 übermittelte das Bundeskanzleramt, Kompetenzcenter B und Stellenplan, ein Gutachten zur "Bewertung des Arbeitsplatzes des Leiters des Referates I c beim Generalinspektorat der BPD W", das nach einleitenden Vorbemerkungen und Wiedergabe von Rechtsquellen und Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auszugsweise lautet (Hervorhebung im Original):

"Nach § 143 Abs. 3 BDG 1979 sind bei der Arbeitsplatzbewertung die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen an das Wissen, die für die Umsetzung des Wissens erforderliche Denkleistung und die Verantwortung zu berücksichtigen.

Im Einzelnen sind zu bewerten:

- 1) Das Wissen nach den Anforderungen
 - a) an die durch Ausbildung oder Erfahrung erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten
 - b) an die Fähigkeit Aufgaben zu erfüllen, zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren, und
 - c) an die Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit sowie an Führungsqualität und Verhandlungsgeschick,
- 2) die Denkleistung nach dem Umfang des Rahmens, in dem Handeln mehr oder weniger exakt vorgegeben ist, sowie nach der Anforderung, Wissen bei der Erfüllung von wiederkehrenden bis neuartigen Aufgaben umzusetzen,
- 3) die Verantwortung nach dem Grad der Bindung an Gesetze, Verordnungen und Dienstanweisungen, sowie nach dem Umfang einer messbaren Richtgröße und dem Einfluss darauf.

Aus den Erläuterungen zur Besoldungsreform ist Folgendes zu entnehmen:

...

Arbeitsplatz(Stellen)bewertung:

1. Wissen

1.1. Fachwissen (einfache Fähigkeiten und Fertigkeiten, fachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten, Fachkenntnisse, fortgeschrittene Fachkenntnisse, grundlegende spezielle Kenntnisse, ausgereifte spezielle Kenntnisse, Beherrschung von komplexen Aufgaben oder von Spezialbereichen)

1.2. Managementwissen (minimal, begrenzt, homogen, heterogen, breit)

1.3. Umgang mit Menschen (minimal, normal, wichtig, besonders wichtig, unentbehrlich)

2. Denkleistung

2.1. Denkraum (strikte Routine, Routine, Teilroutine, aufgabenorientiert, operativ, zielgesteuert, strategisch orientiert, ressortpolitisch orientiert).

2.2. Denkanforderung (wiederholend, ähnlich, unterschiedlich, adaptiv, neuartig)

3. Verantwortung

3.1. Handlungsfreiheit (detailliert angewiesen, angewiesen, standardisiert, richtliniengebunden, allgemein geregelt, funktionsorientiert, strategisch orientiert)

3.2. Messbare Richtgrößen, über die Einfluss auf die Endergebnisse ausgeübt wird, werden in der Regel die Budgetmittel (Ausgaben) sein. In manchen Bereichen, wie z.B. bei den Kanzleidiensten oder anderen servicingierenden Bereichen, werden als Richtgrößen die Anzahl der betreuten Stellen herangezogen.

3.3. Einfluss auf Endergebnisse (gering, beitragend, anteilig, entscheidend)

Jedes der in Klammer gesetzten Schlagworte ist in Worte gefasst und ermöglicht eine genaue Beurteilung der Arbeitsplatzanforderungen je Bewertungskriterium unter Bedachtnahme auf die jeweilige Spreizung von der Verwendungsgruppe A7 bzw. E 2c bis zur höchsten Funktionsgruppe der Verwendungsgruppe A1 bzw. E 1 (Beilage: Handbuch). Dieses Bewertungssystem wird den Stellen allen Ebenen der Organisationshierarchie gerecht und macht, da nach dem gleichen System bewertet wird, keinen Unterschied zwischen 'Blue und White-Collar-Worker'.

Diese Weiterentwicklung, das so genannte 'integrierte System', ermöglicht die Bewertung von Arbeitsplätzen höchster Leitungsfunktionen der Zentralstellen nach den gleichen Kriterien wie sie auch für Schreib- oder Kanzleikräfte Anwendung finden.

Die Handlungsfreiheit der Verwaltung ist im Vergleich zur Privatwirtschaft durch das Gesetzmäßigkeitsprinzip nach Art 18 B-VG vorbestimmt. Aber selbst in diesem Rahmen sind deutliche Differenzierungen gegeben, die sich in der Intensität der Selbstständigkeit bei der Aufgabenerfüllung, im Ermessensspielraum bei der Vollziehung und in der Zielbestimmtheit im strategischen Bereich zeigen.

Die Beurteilung der Qualität der Anforderungen soll die Straffung von Leistungsprozessen begünstigen und die derzeit vorherrschenden arbeitsteiligen Verfahren tendenziell zurückdrängen.

Kurzbeschreibung der hier angewendeten analytischen Bewertungsmethode:

Ziel jeder Arbeitsplatzbewertung ist es, den Anforderungswert zu bestimmen. Methoden der analytischen Arbeitsplatzbewertung gehen an diese Aufgabe heran, indem sie den Arbeitsplatz nach Art und Umfang der Anforderungen (vom Fachwissen bis zum Einfluss auf das Endergebnis) zerlegen, jede einzelne Anforderung gesondert einer wertenden Betrachtung (z.B. im Bereich Fachwissen von einfachen Fähigkeiten bis hin zu Spezialkenntnissen) unterziehen, wodurch die Werte der einzelnen Anforderungen gewonnen werden, und schließlich durch Summierung dieser Werte den Anforderungswert des Arbeitsplatzes bestimmen. Den einzelnen Bewertungskriterien und den dazugehörigen Untergliederungen sind Punkte zugeordnet. Die Summe der Punkte für die Bewertungskriterien einer Kriteriengruppe (Wissen, Denkleistung, Verantwortung) führt zu einem Teilergebnis in einer geometrischen Reihe. Die Teilergebnisse für die drei Kriteriengruppen aufsummiert ergeben den in Punkten ausgedrückten Stellenwert eines Arbeitsplatzes.

Die in Punkten ausgedrückten Stellenwerte (von der Reinigungskraft bis zum Sektionschef) klaffen weit auseinander und werden daher in Gruppen zusammengefasst und ermöglichen so die Zuordnung zur Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe.

3. Allgemeine für die nachstehende Bewertung im Bereich des Referates I c beim Generalinspektorat der Sicherheitswache

der BPD W maßgebliche Umstände

Außer den Arbeitsplatzbeschreibungen sind noch folgende Umstände für die nachstehenden Zuordnungen von Bedeutung:

Bei der Bewertung eines Arbeitsplatzes ist auch die organisatorische Position zu berücksichtigen.

Das diesbezügliche Organigramm der BPD W stellt sich, entsprechend der Geschäftseinteilung und Geschäftsordnung, hierarchisch in Ebenen gegliedert wie folgt dar:

Organigramm der BPD W

<u>Polizeipräsident u. Sicherheitsdirektor</u>											
-		-									
<u>Büro d. Sicherheitsdir.</u>		-		-		<u>Büro f. bes. Ermittlungen</u>					
-					-						
<u>Polizeivizepräs. u. Ltr. Präs. Abteilung</u>			-		-						
-				-							
-		-		-		-		-			
-	<u>Präsidialabt. Leitung durch Pol.Vize Präs.</u>		<u>Landesamt f. Verfassungsschutz</u>		<u>Kriminalamt W</u>		<u>Verwaltungs-polizeiliche Abteilung</u>		<u>Sicherheits- u. Verkehrspol Abteilung</u>		
-		-									
-		-		-		-		-			
<u>GI der SW untersteht direkt d.Pol.Vize Präs.</u>		-		<u>Büro f. Controlling</u>		<u>Büro f. Rechtsfragen</u>		<u>Büro f. Budget Logistik</u>		<u>Personalbüro</u>	<u>Öffentlichkeitsarbeit</u>
-											
-		-		-							
<u>Ref. Gruppe 1</u>		<u>Ref. Gruppe II</u>		<u>SW Sonderabteil.</u>		<u>SW Bereichsabt.</u>					
-		-									
-		-									
<u>Ref. I a</u>		<u>Ref. I b</u>		<u>Ref. I c</u>							
-											
<u>9 Mitarb.</u>											

Der Leiter des Referates I c (Dienstaufsicht) im Generalinspektorat der BPD W ist in der hierarchischen Gliederung als fünfte Ebene der nachgeordneten Dienstbehörde Bundespolizeidirektion W anzusehen.

...

4. GUTACHTEN

besonderer Teil

für den Arbeitsplatz des Leiters des Referates I c beim Generalinspektorat der Sicherheitswache bei der BPD W (Beschwerdeführer)

Allgemeine Aufgaben des Referates I c beim Generalinspektorat der Sicherheitswache bei der BPD W:

- Disziplinäre Angelegenheiten bis zur Disziplinaranzeige an die Behörde
- die Agenden der Verbindungsstelle zum Büro für besondere Ermittlungen
- Sicherstellung der Dienstaufsicht innerhalb der SW
- Mitwirkung am Beschwerdewesen

4.1 Der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers wurde im Einzelnen folgendermaßen beschrieben:

AUFGABEN DES ARBEITSPLATZES

- Umsetzung präventiver und repressiver Maßnahmen in dienstrechtlichen und disziplinarrechtlichen Belangen
- Prüfung und Verifizierung disziplinarrechtlicher Angelegenheiten für den Bereich der Sicherheitswache aller Verwendungsgruppen
- Beurteilung erforderlicher Maßnahmen bis zu Initialisierung der Erstattung einer Disziplinaranzeige durch die Behörde
- Sicherstellung der Dienst- und Fachaufsicht zur Aufrechterhaltung des Vertrauens der Allgemeinheit im Sinne des Leitbildes, Entscheidung zur Durchführung erforderlicher Erhebungstätigkeiten in der jeweils vorliegenden Verhältnismäßigkeit
- Bearbeitung des Beschwerdewesens
- Erstellung von Konzepten nach analytischer Aufarbeitung zielgerichtet auf das Entgegenwirken durch Prävention und Aufklärung
- Initialisierende Koordination erforderlicher Maßnahmen durch das Büro für Besondere Ermittlungen (BBE)

ZIELE DES ARBEITSPLATZES

- Gewährleistung der Erhaltung der Disziplin des Sicherheitswachekorps
- Dienstrechtliche, disziplinarrechtliche und beschwerderelevante Maßnahmen im Sinne der rechtlichen Vorgaben, sowie Wahrung der Rechte der Allgemeinheit und der Mitarbeiter bei Vorwürfen gegen die Sicherheitswache
- Katalog der Tätigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes (des Beschwerdeführers) notwendig sind, verbunden mit einer Quantifizierung des für diese Tätigkeit erforderlichen Zeitaufwandes im Verhältnis zum Gesamtbeschäftigungsausmaß:

TÄTIGKEITEN

Umsetzung präventiver und repressiver Maßnahmen in dienstrechtlichen Belangen. Prüfung und Verifizierung disziplinarrechtlicher Angelegenheiten für den Bereich der Sicherheitswache aller Verwendungsgruppen. Spezifische Auswertung der jeweiligen Sachlage und Konzeption der rechtlich vorgesehenen Aktenbearbeitung. Beurteilung erforderlicher Maßnahmen, wie Initialisierung der Erstattung einer Disziplinaranzeige durch die Behörde, Suspendierung, Verwendungsänderung, Disziplinarverfügung, Belehrung, Ermahnung.

35%

Sicherstellung der Dienst- und Fachaufsicht zur Aufrechterhaltung des Vertrauens der Allgemeinheit im Sinne des Leitbildes, Entscheidung zur Durchführung erforderlicher Erhebungstätigkeiten in der jeweils vorliegenden Verhältnismäßigkeit, Befassung des Büros für Besondere Ermittlungen (BBE) nach Maßgabe der jeweils speziellen Erfordernisse, Erkennen etwaiger persönlicher, sozialer oder wirtschaftlicher Umfeldeinwirkungen als Auslösfaktor für dienstrechtlich zu ahndendes Verhalten. Erstellen von Präventionsmodellen und Führungshilfen.

25%

Bearbeitung des Beschwerdewesens für den Bereich der Sicherheitswache aller Verwendungsgruppen. Führung von relativierenden Gesprächen und Einvernahmen mit involvierten Beamten und Privatpersonen. Erstellung von Konzepten nach analytischer Aufbereitung zielgerichtet auf das Entgegenwirken durch Prävention und Aufklärung.

20%

Erwirken der Entbindung von der Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit, Einholung der Zustimmung der Dienstbehörde zur Strafverfolgung und Mitwirkung bei der Bearbeitung von Amts- und Organhaftungsangelegenheiten nach dem Polizei-Befugnis-Entschädigungsgesetz und bei Maßnahmenbeschwerden beim UVS.

5%

Konzeption und Durchführung permanenter Weiterbildung der mit der Materie befassten Beamten in problembezogener Gesprächsführung im Sinne der Objektivität. Führung von Mitarbeitergesprächen, Evaluierung und entsprechende Maßnahmensetzung.

5 %

Mitarbeit an Projekten, Schulungen sowie Aufgabenbewältigung im gesamten Aufgabenbereich der Referatsgruppe I.

10 %

QUANTIFIZIERUNG

Es ergibt sich für den Arbeitsplatz des Referatsleiters I c beim Generalinspektorat der Sicherheitswache bei der BPD W nach den einzelnen Bewertungskriterien gem. § 143 BDG 1979 folgende Zuordnung:

4.2 Konkrete Bewertung des betreffenden Arbeitsplatzes:

1. FACHWISSEN: ('Grundlegende spezielle Kenntnisse' = 9)

Dem Leiter des Referates I c obliegt die Umsetzung präventiver und repressiver Maßnahmen in dienstrechtlichen und disziplinarrechtlichen Belangen, wobei vorwiegend die Prüfung und Verifizierung disziplinarrechtlicher Angelegenheiten für den Bereich der Sicherheitswache aller Verwendungsgruppen mit der Beurteilung erforderlicher Maßnahmen, wie etwa Suspendierung, Verwendungsänderung, Disziplinarverfügung - Verweis - Höhe einer Geldbuße, Belehrung, Ermahnung bis zur Erstattung einer Disziplinaranzeige an den Behördenleiter umfasst wird.

Im Rahmen der Sicherstellung der Dienst- und Fachaufsicht, zur Aufrechterhaltung des Vertrauens der Allgemeinheit im Sinne des Leitbildes, sind Entscheidungen zur Durchführung erforderlicher Erhebungstätigkeiten in der jeweils vorliegenden Verhältnismäßigkeit zu treffen. Dies erfolgt einerseits durch initialisierende Koordination erforderlicher Maßnahmen durch das Büro für Besondere Ermittlungen (BBE), andererseits durch persönliche Mitwirkung in speziellen disziplinarrechtlichen Fällen und Angelegenheiten von Beamten der Verwendungsgruppe E 1.

Diese Aufgaben erfordern grundlegende spezielle Kenntnisse. Dieses Wissen kann durch den Abschluss einer Höheren Schule in Verbindung mit einer für einen speziellen Teilbereich langjährigen Praxis (10 bis 15 Jahre) und breiter Erfahrung erworben werden.

Das notwendige hohe Fachwissen wird durch die Ausbildung und die langjährige Praxis, die der Referatsleiter I c haben muss, erworben (8.16. Anlage 1 zum BDG):

- 1.) Grundausbildung zum Exekutivbeamten
- 2.) Mindestens fünfjährige praktische Verwendung als Exekutivbeamter
- 3.) Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E 2a
- 4.) Anschließend mindestens dreijährige praktische Verwendung
- 5.) Absolvierung der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E 1 an der Sicherheitsakademie des BMI.

Bei vorhandener Reifeprüfung der Beamten-Aufstiegsprüfung verkürzt sich die unter Punkt vier angeführte Dauer der praktischen Verwendung im Sicherheitswachdienst von 3 Jahren auf 1 Jahr.

Zu den Schwerpunkten des Referatsleiters I c gehören die Umsetzung präventiver und repressiver Maßnahmen in

dienstrechtlichen und disziplinarrechtlichen Belangen. Dazu sind umfassende Kenntnisse im Bereich der dienstrechtlichen und disziplinarrechtlichen Vorschriften sowie fundierte Kenntnisse im Bereich des Strafrechtes erforderlich, um entscheiden zu können, ob ein Fehlverhalten auch gegen das Strafrecht verstößt (z.B. Amtsmissbrauch). Ergänzend ist hier anzuführen, dass entsprechend der Arbeitsplatzbeschreibung im Bereich der dienstrechtlichen und disziplinarrechtlichen Agenden, Kenntnisse im Bereich des Disziplinarverfahrens nicht zwingend erforderlich sind, da die Befugnisse mit der Erstattung der Disziplinaranzeige enden.

Insgesamt betrachtet handelt es sich bei den gesamten Tätigkeiten und Aufgaben dieses Arbeitsplatzes um solche, die grundlegende spezielle Kenntnisse erfordern. Diese Kenntnisse können durch mehrjährige Ausbildung und langjährige Erfahrung (ca. 10 Jahre) als Exekutivbeamter mit entsprechenden Zusatz- bzw. Fortbildungen erworben werden. Ein abgeschlossenes Universitätsstudium (Rechtswissenschaften) ist nicht erforderlich, da, wie aus der Arbeitsplatzbeschreibung ableitbar, nur sehr eingeschränkte Rechtsgebiete benötigt werden.

2. MANAGEMENTWISSEN: ('homogen' = 5)

Managen heißt planen, organisieren, leiten und kontrollieren. Die Anforderungen steigen mit zunehmendem Umfang und zunehmender Komplexität des abzudeckenden Gebietes, sowie der zeitlichen Verzögerung nach der sich Auswirkungen auf Grund der getroffenen Maßnahmen absehen lassen. Die Arbeitsplatzinhalte zeigen einerseits ein klar umrissenes eingeschränktes Aufgabengebiet (ca. 50 %) und andererseits die klare Aufgabe Teilbereiche oder andere Organisationseinheiten auf ein gemeinsames Ziel auszurichten (z.B. Präventivmaßnahmen). Die zu koordinierenden Organisationseinheiten sind in ihrer Natur oder ihrer Zielsetzung noch weitgehend homogen. Eine allgemeine Zielsetzung (Rahmen) ist jedoch jederzeit gegeben.

Entsprechend dieser Ausführungen ist das Managementwissen als homogen zu definieren und wird mit 5 bewertet.

3. UMGANG MIT MENSCHEN: ('wichtig' = 3)

Gerade im Bereich des Beschwerde- und Disziplinarwesens ist eine besonders gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit erforderlich. Die Fähigkeit, andere zu verstehen, zu beurteilen und einzuschätzen ist z.B. bei der Bearbeitung von Beschwerden und der damit verbundenen relativierenden

Gespräche und Einvernahmen von involvierten Beamten und Privatpersonen sowie bei der Führung von Mitarbeitergesprächen sehr wichtig.

4. DENKRAHMEN: ('Aufgabenorientiert' = 4)

Der Denkrahmen wird in dem Maß verringert, wie das Denken durch Vorgaben (z.B. Gesetze, Verordnungen, Dienstanweisungen) begrenzt wird.

Bei den Aufgabenstellungen des Referatsleiters I c ist das 'Was' (z.B. Sicherstellung der Dienst- und Fachaufsicht oder Umsetzung repressiver Maßnahmen in dienstrechtlichen und disziplinarrechtlichen Belangen) klar definiert. Beim 'Wie' (z.B. bei der Schulung/Weiterbildung der mit der Materie befassten Beamten oder bei der Erstellung von Präventionsmodellen) ist das Handeln nur mehr in eingeschränktem Maß vorgegeben. Grundsätzlich sind Lösungen auf der Basis von Vorschriften (Gesetzen) und/oder aus Erfahrung/dem Gelernten zu finden.

5. DENKANFORDERUNG: (zwischen 'ähnlich' (3) und 'unterschiedlich' (5) = 4)

Der Stellenwert 3 bedeutet, dass sich teilweise für ähnliche Situationen auf der Basis des Gelernten richtige Lösungen finden lassen. Dies wird insbesondere bei der Umsetzung von repressiven Maßnahmen (z.B. Dienststellenkoordination und Krankenkontrollen) in dienstrechtlichen und disziplinarrechtlichen Belangen sowie bei der Behandlung von Beschwerdefällen aber auch bei der Führung von Mitarbeitergesprächen oder beim Erwirken der Entbindung von der Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit der Fall sein.

Der Stellenwert 5 bezieht sich auf unterschiedliche Situationen mit dem Erfordernis der Identifikation des Problems, dessen Analyse und der Entscheidung für den richtigen Lösungsweg. Diese Anforderungen ergeben sich insbesondere bei der Erstellung von Konzepten nach analytischer Aufarbeitung der Problemfelder (z.B. bei vermehrtem Auftreten von bestimmten Dienstpflichtverletzungen) zum Zwecke der besseren Prävention.

Entsprechend dieser Ausführungen ist eine eindeutige Zuordnung zu einem der oben genannten Kalkülen ('ähnlich' oder 'unterschiedlich') nicht möglich. Es ergibt sich die Zwischenlage mit 4.

6. HANDLUNGSFREIHEIT: (zwischen 'richtliniengebunden' (10) und 'allgemein geregelt' (13) = 11)

(10) und 'allgemein geregelt' (13) = 11)

Die Handlungsfreiheit wird beschränkt durch die organisatorische Position des Arbeitsplatzes innerhalb der Linienorganisation (Hierarchie), durch vorhandene Richtlinien, Erlässe, Anweisungen sowie Gesetze und Verordnungen. In der hierarchischen Position innerhalb der Bundespolizeidirektion W liegt der Arbeitsplatz des Leiters des Referates I c an 5. Stelle, d. h. es gibt vier übergeordnete Stellen, die Einfluss nehmen bzw. Weisungen erteilen können.

Die Zuordnung als Zwischenlage 'richtliniengebunden' und 'allgemein geregelt' mit stärkerer Tendenz zum Kalkül 'richtliniengebunden' ergibt sich durch das Erfordernis des Erreichens definierter Ziele (Gewährleistung der Erhaltung der Disziplin des Sicherheitswachekorps) insbesondere durch Vollziehung/Umsetzung von Gesetzen, Verordnungen und Dienstanweisungen mit geringem Ermessensspielraum. Der geringe Ermessensspielraum ergibt sich aus den engen und klar definierten Gesetzesgrenzen.

Entsprechend dieser Ausführungen und dem Umstand, dass die Befugnisse im Bereich dieses Arbeitsplatzes (keine Approbationsbefugnis, Stellvertretung des Referatsgruppenleiters nur nach spezieller Anordnung) sehr eingeschränkt sind, ergibt sich bestenfalls eine Zwischenlage 'richtliniengebunden' und 'allgemein geregelt' mit stärkerer Tendenz (auf Grund engem Ermessensspielraum) zum Kalkül 'richtliniengebunden', weshalb die Bewertung mit 11 erfolgt.

7. DIMENSION: ('umfassend' = 5)

Sowohl die Anzahl der servicierten Stellen als auch der finanzielle Rahmen des Arbeitsplatzes wird entscheidend von der hierarchischen Position und der Reichweite der Agenden beeinflusst. Eine monetäre Dimension lässt sich aus den vorgelegten Unterlagen nicht entnehmen, weshalb im konkreten Fall die Dimension über die Anzahl aller Sicherheitswachebeamten im Bereich der BPD W festgelegt wird. Dieser Ansatz ergibt sich aus dem Aufgabengebiet des betreffenden Arbeitsplatzes (Gewährleistung der Disziplin im Sicherheitswachekorps sowohl repressiv als auch präventiv). Eine Festlegung der Dimension über die im Referat konkret bearbeiteten Fälle (Disziplinaranzeigen und Beschwerden) würde zu kurz greifen, da hier die Präventivaufgaben unberücksichtigt bleiben müssten.

Entsprechend dieser Überlegungen ergibt sich bei einer Anzahl von ca. 6.000 Sicherheitswachebeamten die Festlegung der Dimension mit 'umfassend'.

8. EINFLUSS AUF ENDERGEBNISSE: (zwischen 'gering' (1) und 'beitragend' (3) = 2)

Wie bereits erwähnt, nimmt der Arbeitsplatz innerhalb der Linienorganisation (Hierarchie) die 5. Position ein und ist in dieser Hinsicht von Anordnungen und Weisungen der übergeordneten Stellen abhängig.

Die Bewertung mit zwei ergibt sich aus dieser hierarchischen Eingliederung und dem Umstand, dass die Aufgaben des Arbeitsplatzes im Wesentlichen aus Vorbereitungshandlungen für die entsprechenden Entscheidungsträger (z.B. Generalinspektor) bestehen. Obwohl keine Approbationsbefugnis vorliegt, geht seine

Tätigkeit dem Inhalt nach über rein informatorische bzw. registrierende Unterstützungstätigkeit hinaus, weshalb eine eindeutige Zuordnung zum Kalkül 'gering' zu kurz greifen würde.

Die Tätigkeit insgesamt weist jedoch nicht überwiegend interpretierenden Charakter auf, da es sich in weiten Bereichen der Aufgaben um solche handelt, die nur Vorschlagsrechte beinhalten, weshalb eine klare Zuordnung zum Kalkül 'beitragend' zu hoch wäre.

Einen großen Bereich nehmen jene Tätigkeiten in Anspruch, bei denen es überwiegend um das Zusammenstellen von Fakten, um das Erheben von Sachverhalten und um das Bereitstellen von beratender bzw. operativer Dienstleistung geht.

Insgesamt ergibt sich entsprechend dieser Ausführungen eine Zwischenlage zwischen den Kalkülen 'gering' und 'beitragend'.

Auf Grund der analytischen Untersuchung errechnet sich folgender Stellenwert:

Wissen	Denkleistung	Verantwortung	=	VGr./FGr.
9/5/3	4/4	11/5/2	=	

Stellenwertpunkte:

264	66	100	=	430
-----	----	-----	---	-----

Die Bandbreite an Stellenwertpunkten reicht für die Funktionsgruppe 5 der Verwendungsgruppe E 1 von **390** bis **444**. Da die analytisch errechnete Gesamtsumme der Stellenwertpunkte mit **430 Punkten** innerhalb dieser Bandbreite liegt, ist der Arbeitsplatz der **Funktionsgruppe 5** zuzuordnen.

5. GUTACHTEN

besonderer Teil

Richtverwendungen - Vergleiche

Als maßgebliche Richtverwendung wurde zum Vergleich herangezogen:

Anlage 1 zum BDG 1979, Z 8.9, lit b (FGr. 5 der VGr. E1) **Kommandant der Sicherheitswacheabteilung I bei der Bundespolizeidirektion G**

Der Kommandant der Sicherheitswacheabteilung I bei der Bundespolizeidirektion G ist hierarchisch folgendermaßen in die Organisation der Bundespolizeidirektion G eingegliedert:

ORGANIGRAMM der BPD G

(Stand 01.01.1994)

<u>Polizeidirektor</u>						
-	-	-	-	-	-	-
<u>Präs. Abt.</u>	<u>Abt. I</u>	<u>Abt. II</u>	<u>Leiter des Zentralinspektorates Sicher</u>	<u>Abt. III</u>	<u>Abt. IV</u>	<u>KI- Leiter</u>
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
<u>Zl. Ref.1 Org. u.</u>	<u>Zl. Ref.2 Personalang.</u>	-	-	<u>Zl. Ref.3 Waffen u.</u>	<u>Zl. Ref.4 Ausbildung</u>	-
-	-	-	-	-	-	-

<u>Zentr. Abt.</u>	<u>Kdt. SW Abt. 1</u>	<u>SW Abt. 2</u>	<u>SW Abt. 3</u>	<u>SW Abt. 4</u>	<u>Einsatz Abt.</u>	<u>Verkehrs Abt.</u>
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	<u>Wz. S</u>	<u>Wz. F</u>	<u>Wz. G</u>	<u>Wz. A</u>	<u>Wz. M***</u>	-

*** Wachzimmer Messe nur während der G Frühjahrs- und Herbstmesse besetzt.

Das heißt, der Arbeitsplatz des Kommandanten der Sicherheitswacheabteilung 1 bei der BPD G ist in der hierarchischen Gliederung als dritte Ebene der nachgeordneten Dienstbehörde Bundespolizeidirektion G anzusehen.

Dies bedeutet, dass er im Vergleich zum Referatsleiter I c beim Generalinspektorat der BPD W in der Hierarchieebene um zwei Stufen höher liegt.

In Bezug auf den Arbeitsplatz des Referatsleiters I c beim Generalinspektorat der BPD W ist ergänzend auszuführen, dass die Organisation der gesamten BPD W, die auch gleichzeitig Sicherheitsdirektion ist, mit jener von anderen Bundespolizeidirektionen nicht direkt vergleichbar ist. Zum einen ist der Polizeipräsident von W gleichzeitig Sicherheitsdirektor, zum anderen sind auch auf Grund der Größe W andere Strukturen erforderlich. Vor diesem Hintergrund ist die jeweilige hierarchische Positionierung der zu vergleichenden Arbeitsplätze zu betrachten und zu bewerten. Das heißt, im konkreten Fall würde ein direkter Vergleich nur anhand der Organigramme zu kurz greifen.

5.1 Der Arbeitsplatz des Kommandanten Sicherheitswacheabteilung I bei der BPD G ist wie folgt beschrieben:

AUFGABEN DES ARBEITSPLATZES

- Verantwortliche Führung des Kommandos der SW Abteilung 1 in personeller, fachlicher, dienstaufsichts-, schulungs- und einsatzmäßiger Hinsicht

ZIELE DES ARBEITSPLATZES

- Innerhalb des sachlichen und örtlichen Wirkungsbereiches Wahrnehmung der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit sowie Unterstützung der Behörde in der Handhabung der bestehenden Gesetze und Verordnungen durch planmäßigen Einsatz von Fuß-, mot. und Fahrradstreifen. Weiters Gewährleistung der entsprechenden Schulung, Aufrechterhaltung der Disziplin und Einsatzbereitschaft der nachgeordneten Organe. Mitwirkung bei der Bearbeitung personeller, dienstrechtlicher und sonstiger Angelegenheiten der zugeteilten Organe.
- Katalog der Tätigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes notwendig sind, verbunden mit einer Quantifizierung des für diese Tätigkeit erforderlichen Zeitaufwandes im Verhältnis zum Gesamtbeschäftigungsausmaß:

TÄTIGKEITEN

QUANTIFIZIERUNG

Wahrnehmung der allgemein einem Vorgesetzten obliegenden Führungsaufgaben, der Schulung (Abteilungsschule, Chargenbesprechung usw.) und der Dienstaufsicht

30%

Dienstplanung in organisatorischer, personeller und einsatzmäßiger Hinsicht, Planung von abteilungsinternen sicherheits- und verkehrspolizeilichen Schwerpunkteinsätzen, persönliche Leitung des Polizeieinsatzes bei größeren Amtshandlungen, Schwerpunktaktionen, Sonderstreifen, ordnungspolizeilichen Anlässe usw.

25%

Bearbeitung der personellen Belange wie z.B. allgemeine dienstrechtl. Angelegenheiten, Urlaubs- und Krankenbelange, Dienstbeurteilungen, Überstunden, Anerkennungen, Beschwerden, Disziplinarangelegenheiten einschließlich sachdienlicher Ermittlungen, Einsatzkomponente

13%

Allgemeine Alarmierungsangelegenheiten einschließlich der Führung von Wahrnehmung der kalendermäßig festgelegten Maßnahmen, Berichte, Statistiken, Erstüberprüfung und Stellungnahme bei Dienstunfällen, Verkehrsunfällen mit Dienst-KFZ, Waffengebräuchen, Berichterstattung bei besonderen Anlässen usw.

10%

Überprüfung und Auswertung der angefallenen Amtshandlungen (Meldungen, Anzeigen) hinsichtlich der Gesetzmäßigkeit und Einhaltung der Formalvorschriften, desgleichen der Amtshandlungen der Kontaktbeamten

5%

Mitwirkung bei der Festlegung örtlich gegebener verkehrs- und sonst verwaltungsrechtlicher Angelegenheiten im Rahmen von Orts- und Büroverhandlungen, Verfassen von Stellungnahmen

5%

Überwachung der ordnungsgemäßen Gebarung mit Dienstwaffen, sonstiger Ausrüstung, einschließlich ökonomischer Belange, Dienst-KFZ, Funkgeräten, der Kassagebarung und der Gebarung mit Organmandaten und sonstigen streng verrechenbaren Drucksorten usw.

5%

Erfüllung und Wahrnehmung der nach den Bestimmungen des Personalvertretungsgesetzes den Dienststellenleitern zukommenden Aufgaben. Besondere Schulung der dem Schulungswachzimmer zur Ausbildung zugeteilten SWB von Grundanstellungslehrgängen und des Stammpersonals

7%

Allgemeine Ausführungen bezüglich des Vergleiches der beiden Arbeitsplätze:

Grundsätzlich ist anzuführen, dass die Aufgaben des Kommandanten der Sicherheitswacheabteilung 1 bei der BPD G im Vergleich zum Referatsleiter I c beim Generalinspektorat der BPD W breiter gefächert sind. Diese Aufgaben reichen von der Dienstaufsicht, Schulung, Kriminalitätsbekämpfung, Führen von Statistiken bis hin zur Planung und Durchführung von verkehrspolizeilichen Maßnahmen und der persönlichen Leitung von Polizeieinsätzen bei größeren Amtshandlungen.

Insgesamt ergeben sich für die zu vergleichenden Arbeitsplätze folgende vergleichbare allgemeine Gesichtspunkte:

- Fach- und/oder Dienstaufsicht
- Schulungsaufgaben
- Aufgaben in den Bereichen Prävention und Repression von strafbaren Handlungen.

Kdt. SW Abteilung I bei der BPD G: Zum Beispiel Kriminalprävention sowie Verfolgung von strafrechtlichen Delikten (Allgemeinkriminalität).

Leiter Referat I c beim Generalinspektorat der BPD W:

Umsetzung von präventiven und repressiven Maßnahmen in dienstrechtlichen und disziplinarrechtlichen Belangen.

- Selbsttätige Ausführung (z.B. Erhebungstätigkeiten)

Die Bewertung und der Vergleich des Arbeitsplatzes des Kommandanten der Sicherheitswacheabteilung I bei der BPD G mit dem des Leiters des Referates I c beim Generalinspektorat der BPD W stellt sich wie folgt dar:

5.2 Konkrete Bewertung des Arbeitsplatzes der Richtverwendung:

1. FACHWISSEN: ('Grundlegende spezielle Kenntnisse' = 9)

Die mit dem Arbeitsplatz des Kommandanten der Sicherheitswacheabteilung I bei der BPD G verbundenen Aufgaben und Tätigkeiten stellen sich als ein weit gefasstes Gebiet dar, das sich von der Kriminalitätsbekämpfung (alles was nicht dem Kriminalbeamtenkorps der BPD G zuzuordnen ist) über den Verkehrsdienst bis hin zur Personalführung erstreckt. Zur Bewältigung dieses weiten Aufgabenbereiches in dieser Leitungsfunktion sind neben der Grundausbildung zum Exekutivbeamten (E 2b) und nach Zurücklegung einer mindestens fünfjährigen Exekutivdienstzeit die Absolvierung der Ausbildung zum Dienstführenden Beamten (E 2a) und nach abermaliger Zurücklegung einer mindestens dreijährigen praktischen Verwendung als Dienstführender die Ausbildung zum Leitenden Beamten (E 1) erforderlich.

Mit Rücksicht auf die breit gestreuten Anforderungen und die erforderlichen Ausbildungen (E 2b, E 2a, E 1) und langjährige Praxis (ca. 10 jährige Praxis) die ein Kommandant einer Sicherheitswacheabteilung aufweisen muss, ergibt sich bei der Beurteilung des Fachwissens die Zuordnung zum Kalkül 'Grundlegende spezielle Kenntnisse'. Dieses Wissen kann durch den Abschluss einer Höheren Schule in Verbindung mit einer für einen speziellen Teilbereich langjährigen Praxis (10 bis 15 Jahre) und breiter Erfahrung erworben werden. Ein abgeschlossenes Universitätsstudium (Rechtswissenschaften) ist nicht erforderlich.

Somit ergibt sich im Vergleich zum Arbeitsplatz des Leiters des Referates I c beim Generalinspektorat bei der BPD W die **gleiche Bewertung**.

Ergänzend ist anzumerken, dass die Anforderungen im Bereich des Arbeitsplatzes des Referatsleiters I c als geringfügig spezieller (eher eng gefasster Fachbereich) anzusehen sind, als jene, die mit dem Richtverwendungsarbeitsplatz verbunden sind. Dieses etwas Mehr an Tiefenwissen (beim Arbeitsplatz des Referatsleiters I c) wird aber durch das erforderliche Mehr an Breitenwissen (beim Arbeitsplatz des Kommandanten der Sicherheitswacheabteilung I) bei weitem ausgeglichen.

Insgesamt kann im Bereich des Fachwissens bei beiden Arbeitsplätzen gerade noch eine klare Zuordnung zum Kalkül 'Grundlegende spezielle Kenntnisse' vorgenommen werden. Insbesondere im Hinblick auf die erforderliche langjährige Erfahrung würde eine Zuordnung zwischen den Kalkülen

'Fortgeschrittene Fachkenntnisse = 7' und 'Grundlegende spezielle

Kenntnisse = 9' und somit eine Bewertung mit 8 zu kurz greifen.

Entsprechend dieser Ausführungen erscheint diese eher hohe Bewertung (beider zu betrachtenden Arbeitsplätze) mit 9 als gerade noch gerechtfertigt.

2. MANAGEMENTWISSEN: (homogen = 5)

Das Managementwissen ist als homogen zu definieren. Dies bedeutet eine interne Integration in der Form, dass Aufgaben über untergeordneten Stellen umgesetzt werden, z.B. durch die einzelnen Wachzimmer. Ebenso ist eine externe Koordination mit anderen Organisationseinheiten (z.B. mit der Verkehrsabteilung oder dem Kriminalbeamtenkorps) der gleichen hierarchischen Ebene erforderlich.

Planung, Organisation, Leitung und Kontrolle des Einsatzes von Menschen und Mittel ist z.B. bei der Koordination und Leitung von Amtshandlungen größeren Umfanges, die den Einsatz mehrerer Sicherheitswachebeamter erforderlich machen oder die von verschiedenen Wachzimmern oder Wachkörpern (z.B. Kriminalbeamtenkorps) gemeinsam geführt werden, erforderlich.

Entsprechend diesen Ausführungen ergibt sich für den Arbeitsplatz des Kommandanten der Sicherheitswacheabteilung I bei der BPD G die gleiche Bewertung wie beim Arbeitsplatz des Referatsleiters I c.

3. UMGANG MIT MENSCHEN: ('wichtig' = 3)

Im Bereich der Personalangelegenheiten ist eine besonders gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit erforderlich. Die Fähigkeit, andere zu verstehen, zu beurteilen und einzuschätzen ist z.B. bei der Führung von Mitarbeitergesprächen, bei Erstellung von Dienstbeurteilungen, bei der Beantragung von Belohnungen und Belobigungen aber auch bei der Schulung von Mitarbeitern sehr wichtig. Bei der Zusammenarbeit mit Behörden (z.B. Magistrat) ist eine gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit ebenfalls sehr wichtig. Unter Berücksichtigung dieser Ausführungen erfolgt die Zuordnung zum Kalkül 'wichtig'.

Für den Umgang mit Menschen ergibt sich für den Kommandanten der Sicherheitswacheabteilung I bei der BPD G somit die gleiche Bewertung wie für den Arbeitsplatz des Leiters des Referates I c beim Generalinspektorat der BPD W.

4. DENKRAHMEN: ('Aufgabenorientiert' = 4)

Der Denkrahm wird in dem Maß verringert, wie das Denken durch Vorgaben (z.B. Gesetze, Verordnungen, Dienstanweisungen, Grundsätze) begrenzt wird.

Die Aufgabenstellungen des Kommandanten der Sicherheitswacheabteilung I bei der BPD G sind wesentlich verschiedenartig und reichen von der Schulung von Mitarbeitern über das Führen von Mitarbeitergesprächen bis hin zu kriminalistischen Aufgaben und verwaltungspolizeilichen Maßnahmen. Bei diesen verschiedenartigen Aufgabenstellungen ist das 'Was' z. B. Vorbeugung von Verwaltungsübertretungen, Kriminalprävention, klar definiert.

Das 'Wie' z.B. bei der Schulung von Mitarbeitern, bei der Leitung von größeren Amtshandlungen oder bei der Planung von abteilungsinternen, sicherheits- und verkehrspolizeilichen Schwerpunktaktionen ist nicht eindeutig klar; Lösungen sind auf Basis von Vorschriften (Gesetzen, Verordnungen) und/oder Anweisungen (Dienstanweisungen und mündl. Weisungen) aus der Erfahrung/dem Gelernten zu finden.

Für den Denkrahm ergibt sich sowohl für den Kommandanten der Sicherheitswacheabteilung I bei der BPD G als auch für den Leiter des Referates I c des Generalinspektorates bei der BPD W die Bewertung mit 'Aufgabenorientiert' = 4.

5. DENKANFORDERUNG: (zwischen 'ähnlich' (3) und 'unterschiedlich' (5) = 4)

Das bedeutet, dass sich teilweise für ähnliche Situationen auf der Basis des Gelernten richtige Lösungen finden lassen. Dies ist insbesondere bei den Personalangelegenheiten und den organisatorischen Tätigkeiten (z.B. Statistik und ökonomisch-administrative Angelegenheiten) der Fall.

Im Bereich der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit (Leitung von größeren Amtshandlungen, Leitung und Koordination von Streifen, Schwerpunktaktionen, Schulung der Mitarbeiter, Kriminalprävention innerhalb des örtlichen Wirkungsbereiches) erfordern unterschiedliche Situationen die Identifikation des Problems, dessen Analyse und die Entscheidung für den richtigen Lösungsweg. Probleme sollen weitgehend selbständig gelöst werden.

Die Zwischenlage ergibt sich aus dem Umstand, dass keiner der Zuordnungspunkte sowohl 'ähnlich' wie auch 'unterschiedlich' entscheidend überwiegt, weshalb der Bereich Denkanforderung mit 4 zu bewerten ist.

Auch hier ergeben sich keine Unterschiede zwischen der Bewertung zum Arbeitsplatz des Leiters des Referates I c beim Generalinspektorat der Sicherheitswache bei der BPD W.

6. HANDLUNGSFREIHEIT: (zwischen 'richtliniengebunden' (10) und 'allgemein geregelt' (13) = 11)

(10) und 'allgemein geregelt' (13) = 11)

Die Handlungsfreiheit wird beschränkt durch die organisatorische Position des Arbeitsplatzes innerhalb der Linienorganisation (Hierarchie), durch vorhandene Richtlinien, Erlasse, Anweisungen sowie Gesetze und Verordnungen. In der hierarchischen Position innerhalb der BPD G liegt der Arbeitsplatz des Kommandanten der Sicherheitswacheabteilung I bei der BPD G an der 3. Stelle, d.h. es gibt 2 übergeordnete Stellen, die Einfluss nehmen bzw. Weisungen erteilen können. Die Zuordnung als Zwischenlage 'richtliniengebunden' und 'allgemein geregelt' mit stärkerer Tendenz zum Kalkül 'richtliniengebunden' ergibt sich durch das Erfordernis des Erreichens definierter Ziele (Senkung der Kriminalitätsrate und Erhöhung der Aufklärungsquote innerhalb des örtlichen Wirkungsbereiches, Erhöhung der Verkehrssicherheit), insbesondere durch Vollziehung/Umsetzung von Gesetzen, Verordnungen und Dienstanweisungen mit geringem Ermessensspielraum. Der geringe Ermessensspielraum ergibt sich aus den engen und klar definierten Gesetzesgrenzen. Auch bei der Leitung von größeren Amtshandlungen ist der Ermessensspielraum eng gefasst, da Gesetze (z.B. StPO, SPG, StGB) und Dienstanweisungen die Grenzen der Vorgehensweise sehr genau festlegen. Daraus ergibt sich eine Zwischenlage

'richtliniengebunden' und 'allgemein geregelt' mit stärkerer Tendenz zum Kalkül 'richtliniengebunden', weshalb die gleiche Bewertung wie beim Arbeitsplatz des Leiters des Referates I c beim Generalinspektorat der Sicherheitswache bei der BPD W (mit 11) erfolgt.

Ergänzend ist auszuführen, dass der Arbeitsplatz des Kommandanten der Sicherheitswacheabteilung I bei der BPD G hierarchisch um zwei Positionen höher liegt als der Arbeitsplatz des Leiters des Referates I c beim Generalinspektorat der Sicherheitswache bei der BPD W. Wie bereits auf den Seiten 20 und 21 ausgeführt, würde allerdings ein direkter Vergleich nur anhand der Organigramme auf Grund der Besonderheit

(organisatorisch) der BPD W zu kurz greifen.

Unter Berücksichtigung der im Bereich des Arbeitsplatzes des Kommandanten der Sicherheitswacheabteilung I bei der BPD G ebenfalls bestehenden engen Gesetzesgrenzen und des geringen Ermessensspielraumes erscheint auch für diesen Arbeitsplatz eine höhere Bewertung als 11 nicht gerechtfertigt.

7. DIMENSION: ('breit' = 3)

Sowohl die Anzahl der servicierten Stellen als auch der finanzielle Rahmen des Arbeitsplatzes wird entscheidend von der hierarchischen Position und der Reichweite der Agenden beeinflusst. Eine monetäre Dimension lässt sich aus den vorgelegten Unterlagen nicht entnehmen, weshalb die Dimension über die Anzahl der Mitarbeiter festzulegen ist. Dem Kommandanten der Sicherheitswacheabteilung I bei der BPD G unterstehen insgesamt 138 Sicherheitswachebeamte und daraus ergibt sich die Festlegung der Dimension mit 'breit = 3'.

Die unterschiedliche Bewertung zu dem Leiter des Referates I c beim Generalinspektorat der Sicherheitswache bei der BPD W (Bewertung mit 'umfassend = 5') ergibt sich aus dem Umstand, dass im Bereich des Arbeitsplatzes des Kommandanten der Sicherheitswacheabteilung I bei der BPD G Führungsaufgaben wesentlich stärker ausgeprägt sind als beim Arbeitsplatz des Leiters des Referates I c beim Generalinspektorat der Sicherheitswache bei der BPD W. Für den Richtverwendungsarbeitsplatz ergibt sich, dass auf Grund der stark ausgeprägten Führungsaufgaben (Fach- und Dienstaufsicht) als Dimension konsequenterweise die Anzahl der unterstellten Beamten heranzuziehen sind. Eine Festlegung der Dimension über die erledigten Akten würde am Profil der Richtverwendung vorbeigehen, da die Hauptaufgaben dieses Arbeitsplatzes nicht in der eigenhändigen Erledigung von Akten sondern in der Koordination, Leitung und Planung liegen.

Im Vergleich dazu würde die Festlegung der Dimension (beim Arbeitsplatz des Leiters des Referates I c beim Generalinspektorat der Sicherheitswache bei der BPD W) über die Anzahl der direkt unterstellten Beamten (neun Beamte) das Wesen dieses Arbeitsplatzes nicht treffen, da die Hauptaufgabe dieses Arbeitsplatzes nicht in der alleinigen Führung dieser neun Beamten, sondern in der Umsetzung von präventiven und repressiven Maßnahmen in Bezug auf die gesamte Sicherheitswache der BPD W liegt.

Entsprechend dieser Überlegungen ergibt sich die unterschiedliche Bewertung der Dimension bei den zu vergleichenden Arbeitsplätzen.

8. EINFLUSS AUF ENDERGEBNISSE: (zwischen 'beitragend - indirekt' (3) und 'anteilig - direkt' (5) = 4)

Die Zwischenlage ergibt sich aus dem Umstand, dass der Einfluss auf Endergebnisse zum Teil beiträgend ist, dies ins insbesondere der Fall bei der Schulung und Instruktion von Mitarbeitern sowie bei der Führung von Statistiken (als Basis für geeignete Strategien zur Bekämpfung der Kriminalität).

Das Kalkül 'anteilig' verlangt die Notwendigkeit gemeinsamer Entscheidungen oder der Durchführung von Aufgaben mit anderen Organisationseinheiten oder Organisationen, wie dies z.B. bei der Leitung und Koordination von größeren Amtshandlungen oder bei der Dienstplanung in organisatorischer, personeller und einsatzmäßiger Hinsicht der Fall ist. Da weder das Kalkül 'beitragend' noch das Kalkül 'anteilig' das andere bewertungsrelevante überwiegt, erfolgt die Bewertung mit 4.

Daraus ergibt sich der Unterschied zum Arbeitsplatz des Leiters des Referates I c beim Generalinspektorat der Sicherheitswache bei der BPD W (Bewertung mit 2) eine höhere Einstufung. Diese höhere Einstufung resultiert in erster Linie aus dem Umstand, dass insbesondere bei der Leitung und Koordinierung von Amtshandlungen (z.B. Setzung der erforderlichen kriminalistischen oder verwaltungspolizeilichen Maßnahmen) sowie bei der Dienstplanung in organisatorischer, personeller und einsatzmäßiger Hinsicht ein direkter Einfluss auf das Endergebnis ausgeübt wird.

Auf Grund der analytischen Untersuchung errechnet sich für die Richtverwendung der Anlage 1 zum BDG 1979, Z 8.9, lit b (FGr. 5 der VGr. E1) Kommandant der Sicherheitswacheabteilung I bei der BPD G folgender Stellenwert:

<u>Wissen</u>	<u>Denkleistung</u>	<u>Verantwortung</u>	<u>≡</u>	<u>VGr./FGr.</u>
<u>9/5/3</u>	<u>4/4</u>	<u>11/3/4</u>	<u>≡</u>	<u>E 1/5</u>

Stellenwertpunkte:

264

66

100

=

430

Die analytisch errechnete Summe der Stellenwertpunkte des zum Vergleich herangezogenen Richtverwendungsarbeitsplatzes ergibt mit 430 Punkten exakt denselben Gesamtpunktwert wie bei dem zu prüfenden Arbeitsplatz, weshalb ein Vergleich mit einer weiteren Richtverwendung unterbleiben kann.

Ergänzende Ausführungen zu den angegebenen Stellenwertpunkten:

Durch die zusätzliche Angabe dieser Stellenwertpunkte (zusätzlich zur Richtverwendung) wird eine größtmögliche Transparenz der Zuordnung erreicht. Die Bandbreite der Stellenwertpunkte für die Funktionsgruppe 5 der Verwendungsgruppe E1 reicht von **390 bis 444** Punkten. Daraus ergibt sich, dass alle Arbeitsplätze der Verwendungsgruppe E1, die innerhalb dieser Bandbreite liegen, der Funktionsgruppe 5 zuzuordnen sind.

Die Errechnung der Stellenwertpunkte erfolgt nach einer feststehenden Methode, so dass es bei der Beurteilung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes im konkreten Verfahren allein auf die Höhe der Zuordnung zu den (8) einzelnen, im Gesetz genannten Kriterien ankommt.

5.3. Abschließend ist für den zur Bewertung beantragten Arbeitsplatz im Vergleich zu den dargelegten Richtverwendungen festzustellen:

Die herangezogene Richtverwendung ist in der Anlage 1 zum BDG 1979 als solche normiert. Das Wesen der Richtverwendung wurde bezogen auf die gesetzlichen Kriterien herausgearbeitet. Dabei wurde festgestellt, dass die Aufgabenstellungen mit den zur Bewertung beantragten Arbeitsplatz im Wesentlichen schlüssig vergleichbar sind.

Die errechneten Stellenwerte, die sich auf Grund der analytischen Untersuchungen ergeben, stellen sich im Vergleich als Gesamtübersicht wie folgt dar:

Arbeitsplatz des Leiters des Referates I c beim

Generalinspektorat der Sicherheitswache bei der BPD W:

(Beschwerdeführer)

Wissen	Denkleistung	Verantwortung	=	VGr./FGr.
9/5/3	4/4	11/5/2	=	
Stellenwertpunkte:				
264	66	100	=	430

Richtverwendung der Anlage 1 zum BDG 1979, Z 8.9, lit. b

(FGr. 5 der VGr. E 1)

Kommandant der Sicherheitswacheabteilung I bei der BPD G

Wissen	Denkleistung	Verantwortung	=	VGr./FGr.
9/5/3	4/4	11/3/4	=	E 1/5
Stellenwertpunkte:				
264	66	100	=	430

Als Bewertungsergebnis wird daher festgestellt, dass der Arbeitsplatz des Leiters des Referates I c beim Generalinspektorat der Sicherheitswache bei der BPD W, bezogen auf die gesetzlichen Bewertungskriterien und die Richtverwendungen, auf Grund der analytischen Untersuchung des Arbeitsplatzes und dem Vergleich mit der Richtverwendung der **FGr. 5 der VGr. E 1** zuzuordnen ist.

Ing. Mag. Th.

14.01.2005"

Zu diesem Gutachten erstattete der - anwaltlich vertretene - Beschwerdeführer eine umfangreiche Stellungnahme, in der er sich gegen eine "Neubewertung" seines Arbeitsplatzes aussprach und die Befangenheit

von Ing. Mag. Th. geltend machte. Weiters brachte er vor, dass die "Punktevergabe" nicht nachvollziehbar sei. Nach dem "Personalinformationssystem" reichten die mittleren Stellenwertpunkte für die Verwendungsgruppe E1 von 377 für die Grundlaufbahn bis 726 für die Funktionsgruppe 11. Wenn daher vom Sachverständigen für die Funktionsgruppe 5 ein Rahmen von 390 bis 444 Stellenwertpunkten angegeben werde, sei das schon mit dem Gesamtrahmen unvereinbar und wäre nur bei einer - logisch unzulässigen - Überschneidung mit anderen Funktionsgruppen denkbar. Konkret seien nach dem "Personalinformationssystem" innerhalb dieser Verwendungsgruppe den Funktionsgruppen 4 bis 6 die "Mittelwerte 434, 438 und 451 zugeordnet", was ebenfalls offensichtlich mit einem Rahmen von 390 bis 444 für die Funktionsgruppe 5 nicht in Einklang zu bringen sei. Weiters erkenne das Gutachten die Verantwortung des Beschwerdeführers für

5.568 Sicherheitswachebeamte. Der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers sei funktionell über dem Vergleichsarbeitsplatz eingeordnet. Wissen, Verantwortung und Denkleistung seien höher.

Mit dem angefochtenen Bescheid wies die belangte Behörde die Berufung gemäß § 66 Abs. 4 AVG in Verbindung mit § 1 DVG "als unbegründet zurück" und stellte gemäß § 143 BDG 1979 fest, dass der Arbeitsplatz des Leiters des Referates 1 c des Generalinspektorates der Sicherheitswache bei der Bundespolizeidirektion W, das sei jener, den der Beschwerdeführer inne habe, seit der Umsetzung der Strukturreform (4. November 2002) der Verwendungsgruppe E1, Funktionsgruppe 5, zugeordnet und diese Zuordnung gesetzmäßig erfolgt sei. Nach Darstellung des Verfahrensganges und Wiedergabe des zitierten Gutachtens führt die belangte Behörde begründend aus, es sei außer Streit gestellt, dass eine Verwendungsänderung/Versetzung nicht zum Tragen komme. Bei der Neubewertung aus Anlass der Organisationsänderung liege die Sachlage anders. Es dürfe hier, um Wiederholungen zu vermeiden, auf die Ausführungen im Gutachten des Bundeskanzleramtes verwiesen werden. Die Bewertung des Arbeitsplatzes auf Grund der geplanten Organisationsmaßnahme sei sehr wohl durch die belangte Behörde im Einvernehmen mit dem damals noch zuständigen Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport (BMöLS) erfolgt. Praxis sei, dass die belangte Behörde in solchen Fällen einen Antrag auf Bewertung in eine bestimmte Richtung stelle und das Bundeskanzleramt diese Bewertung bestätige oder eben ändere. Im konkreten Fall sei im Herbst 2002 der Bewertungsvorschlag der belangten Behörde für alle betroffenen Arbeitsplätze dem BMöLS übermittelt worden. Für den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers sei die Funktionsgruppe 5 beantragt worden. Nach einer Verhandlung am 3. Oktober 2002, an der Dienstgeber- und Dienstnehmervvertreter teilgenommen hätten, sei seitens des damals zuständigen BMöLS die Mitteilung ergangen, dass der gegenständliche Arbeitsplatz der Funktionsgruppe 5 der Verwendungsgruppe E1 zugeordnet sei. Auch die Berufungskommission führe in ihrer Begründung aus, dass der Arbeitsplatz des Leiters des Referates 1 c vom seinerzeitigen BMöLS auf Grundlage eines Vergleiches der alten und der neuen Geschäftsordnung entsprechend der im § 143 Abs. 3 BDG 1979 normierten Kriterien neu bewertet worden sei.

In diesem Zusammenhang sei klar zu stellen, dass der Beschwerdeführer im Verfahren zur Arbeitsplatzbewertung keine Parteistellung habe. Das Verfahren der Arbeitsplatzbewertung ende nicht mit Bescheid.

Die Bundespolizeidirektion W habe, da die Neubewertung des Arbeitsplatzes auf Grund ihres Ergebnisses als qualifizierte Verwendungsänderung zu werten gewesen sei, dem Beschwerdeführer Gelegenheit gegeben, zu dieser qualifizierten Verwendungsänderung/Versetzung Stellung zu nehmen. Erst zu einem späteren Zeitpunkt, nämlich nachdem die Berufungskommission beim Bundeskanzleramt den Bescheid betreffend die qualifizierte Verwendungsänderung/Versetzung behoben gehabt habe, sei, weil die Arbeitsplatzbewertung eine Vorfrage für die qualifizierte Verwendungsänderung darstelle, der nun bekämpfte Bescheid erlassen worden.

Im vorliegenden Fall sei nun zu prüfen, ob die Zuordnung des Arbeitsplatzes zur Funktionsgruppe 5 der Verwendungsgruppe E1 gesetzmäßig erfolgt sei. Zur Frage der Zulässigkeit der Neubewertung sei festzuhalten, dass eine Neubewertung in den Fällen des § 143 Abs. 4 BDG 1979 zwingend sei. Aus den einschlägigen Bestimmungen sei nicht zu entnehmen, dass eine Neubewertung nicht jederzeit möglich sein könne. Ob sich für den mit dem neu/niedriger bewerteten Arbeitsplatz betrauten Bediensteten in jenen Fällen, in denen sich der Arbeitsplatz nicht wesentlich geändert habe, die besoldungsrechtliche Stellung ändere, sei eine andere Frage. In jenen Fällen, in denen eine höhere Bewertung vorgenommen werde, habe dies jedenfalls Auswirkungen auf die besoldungsrechtliche Stellung - auch rückwirkend. Der Beschwerdeführer habe im Dezember 2004 einen Antrag auf bescheidmäßige Bewertung des Arbeitsplatzes gestellt. Der Antrag auf Neubewertung sei, wie § 143 Abs. 4 BDG 1979 vorsehe, von der belangten Behörde gestellt worden.

Auf eine Befangenheit des Mag. Th. gebe es keine Hinweise. Der Antrag auf Beiziehung eines anderen Sachverständigen werde abgewiesen, weil "gem. § 2 BMG Anlagepunkt 6" die Angelegenheit der Arbeitsplatzbewertung zu den Aufgaben des Bundeskanzleramtes gehöre und der Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung die Einholung eines Gutachtens eines Amtssachverständigen nicht als rechtswidrig sehe. Der Verwaltungsgerichtshof sehe die Heranziehung der Bewertungsreferenten der Abteilung II B2 des BMöLS, nunmehr Bundeskanzleramt, als Amtssachverständige nicht als rechtswidrig an, weil sie die Voraussetzungen für die Beantwortung von Bewertungsfragen im Sinn des § 52 AVG erfüllten. Amtssachverständiger und damit auch für die Richtigkeit des Gutachtens allein Verantwortlicher und in Ausübung dieser Funktion unter strafrechtlich sanktionierter Wahrheitspflicht stehend, gegen die im Hinblick auf Art. 20 B-VG das Weisungsrecht nicht durchzudringen vermöge, sei der Beamte, der das Gutachten

approbiere. In seiner Person müssten die entsprechenden Qualifikationen vorliegen. Die sei im vorliegenden Fall gegeben.

Bei den in der Stellungnahme des Beschwerdeführers erwähnten, im Personalinformationssystem angegebenen Punkten handle es sich um "Controlling-Punkte". Diese Punkte stellten ein Hilfsmittel für die Personaleinsatzplanung und für die Haushaltsplanung dar. Mit diesen "Controlling-Punkten" solle sichergestellt werden, dass mit den vom Bundeshaushaltsgesetz vorgegebenen finanziellen Mitteln das Auslangen gefunden werde. "Controlling-Punkte" seien vom Bewertungsverfahren völlig losgelöst zu betrachten.

Ein mit den Erfahrungen des Lebens und den Denkgesetzen nicht im Widerspruch stehendes Gutachten eines Amtssachverständigen (Bewertungsreferenten) könne in seiner Beweiskraft nur durch ein gleichwertiges Gutachten, somit auf gleicher fachlicher Ebene (Einholung eines Gutachtens eines Privatsachverständigen), bekämpft werden.

Wenn der Beschwerdeführer zum besonderen Teil des Gutachtens angebe, seine leitende Tätigkeit bezöge sich auf ca. 5.600 Beamte und läge um das mehr als 50-fache höher als die des Vergleichsarbeitsplatzes, so sei darauf hinzuweisen, dass der Inhaber des Vergleichsarbeitsplatzes tatsächlich eine Leitungsfunktion über seine 138 Mitarbeiter habe. Bei der Tätigkeit des Beschwerdeführers liege der Schwerpunkt auf Administration und Analyse, eine echte Leitungsfunktion habe er nur im Bezug auf die ihm unmittelbar unterstellten Beamten. Nehme man seine Angabe zur Zahl der Mitarbeiter und seinen Vergleich für wahr, wären alle anderen Beamten der Verwendungsgruppe E1, insbesondere die Abteilungskommandanten, bei der BPD W entbehrlich. Die Abteilungskommandanten seien direkt dem Generalinspektor/Zentralinspektor unterstellt und hätten in der hierarchischen Anordnung die Rangordnung wie ein Referatsgruppenleiter. Im Verhältnis zu den Kommandanten der Abteilungen könne von einer funktionellen Über- oder Unterordnung keine Rede sein. Der Beschwerdeführer sei aber dem Leiter der Referatsgruppe untergeordnet.

Seine Argumentation zu den einzelnen Bewertungskriterien sei nicht geeignet, das in sich schlüssige Gutachten von Mag. Th. zu widerlegen oder auch nur Zweifel an der Richtigkeit der Aussagen aufkommen zu lassen. Seine Angaben zur Zahl der Mitarbeiter, über die er Dienst- und Fachaufsicht auszuüben habe, sei falsch.

Da das vorliegende Gutachten mit den Erfahrungen und Denkgesetzen des Lebens nicht im Widerspruch stehe, folge die belangte Behörde dem Ergebnis des Gutachtens.

Mit Beschluss vom 15. April 2005 stellte der Verwaltungsgerichtshof das Verfahren über die eingangs genannte Säumnisbeschwerde wegen Nachholung des versäumten Bescheides durch die belangte Behörde gemäß § 36 Abs. 2 VwGG ein.

Gegen den Bescheid vom 17. März 2005 richtet sich die vorliegende Beschwerde, in der die Aufhebung des angefochtenen Bescheides wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes und wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften begehrt wird.

Die belangte Behörde hat die Akten des Verwaltungsverfahrens vorgelegt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Der Beschwerdeführer erachtet sich durch den angefochtenen Bescheid in seinem "Recht auf gesetzmäßige Arbeitsplatzbewertung nach den Bestimmungen des BDG 1979 (insbesondere § 143 und Anlage 1 Abschn. 8.8.)" verletzt.

§ 143 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 330 - BDG 1979, in der Fassung durch das Besoldungsreform-Gesetz 1994, BGBl. Nr. 550, seine Absätze 1 und 4 in der Fassung der 2. Dienstrechts-Novelle 2003, BGBl. I Nr. 130, lautet:

"Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen

§ 143. (1) Die Arbeitsplätze der Beamten des Exekutivdienstes sind auf Antrag des zuständigen Bundesministers vom Bundeskanzler zu bewerten und unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Bei der Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe ist auch auf die in der Anlage 1 für diese Verwendungsgruppe vorgeschriebenen Ausbildungserfordernisse Bedacht zu nehmen.

(2) Richtverwendungen sind gesetzlich zugeordnete Arbeitsplätze, die den Wert wiedergeben, der ihnen auf Grund ihres Inhaltes und ihrer organisatorischen Stellung am Tag des Inkrafttretens der betreffenden Gesetzesbestimmung zukommt.

(3) Bei der Arbeitsplatzbewertung sind die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen an das Wissen, die für die Umsetzung des Wissens erforderliche Denkleistung und die Verantwortung zu berücksichtigen. Im einzelnen sind zu bewerten:

1. das Wissen nach den Anforderungen

- a) an die durch Ausbildung oder Erfahrung erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten,
- b) an die Fähigkeit, Aufgaben zu erfüllen, zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren, und
- c) an die Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit sowie an Führungsqualität und Verhandlungsgeschick,

2. die Denkleistung nach dem Umfang des Rahmens, in dem Handeln mehr oder weniger exakt vorgegeben ist, sowie nach der Anforderung, Wissen bei der Erfüllung von wiederkehrenden bis neuartigen Aufgaben umzusetzen,

3. die Verantwortung nach dem Grad der Bindung an Gesetze, Verordnungen und Dienstanweisungen sowie nach dem Umfang einer messbaren Richtgröße (wie z.B. Budgetmittel) und dem Einfluss darauf.

(4) Ist durch eine geplante Organisationsmaßnahme oder Änderung der Geschäftseinteilung die Identität eines Arbeitsplatzes nicht mehr gegeben, sind

1. der betreffende Arbeitsplatz und
2. alle anderen von dieser Organisationsmaßnahme betroffenen

Arbeitsplätze vom zuständigen Bundesminister im Einvernehmen mit dem Bundeskanzler einem neuerlichen Bewertungsverfahren zu unterziehen.

(5) Die Zuordnung der Arbeitsplätze zu einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser zur Grundlaufbahn oder zu einer Funktionsgruppe findet im Stellenplan ihren Niederschlag.

(6) Der Beamte des Exekutivdienstes darf nur auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, der gemäß den Abs. 1 bis 3 bewertet, zugeordnet und im Stellenplan ausgewiesen ist.

(7) Wurde auf Grund eines durch Bescheid abgeschlossenen Verfahrens, in dem ein ordentliches Rechtsmittel gegen den Bescheid nicht oder nicht mehr zulässig ist, die Wertigkeit eines Arbeitsplatzes festgestellt, ist ein neuerliches Anbringen wegen entschiedener Sache zurückzuweisen."

Wie der Verwaltungsgerichtshof in seinen Erkenntnissen vom 24. Februar 2006, Zlen. 2005/12/0032, 0143 sowie Zl. 2005/12/0186, auf die gemäß § 43 Abs. 2 VwGG verwiesen wird, zu vergleichbaren, dort angefochtenen Bescheiden betreffend Arbeitsplatzbewertungen nach § 137 BDG 1979 und diesen zu Grunde gelegten Gutachten aus dem Bereich des Bundeskanzleramtes ausführte, sei den dort vorliegenden Gutachten ebenso wenig wie der Bescheidebegründung zu entnehmen, auf Grund welcher rechnerischen Operationen sich aus den für die einzelnen Kriterien zugewiesenen Punktwerten die letztendlich ermittelte Gesamtpunktezahl ergeben solle bzw. welche nachvollziehbaren Erwägungen diesen Operationen zu Grunde lägen. Die nach den Gesetzesmaterialien (zum Besoldungsreform-Gesetz 1994, BGBl. Nr. 550) nahe liegende Vorgangsweise, nämlich die Bildung einer Quersumme aus den einzelnen Punktwerten, sei dabei offenbar nicht eingehalten worden. Allein der Hinweis, dass diese Berechnung nach einem sonst nicht näher beschriebenen, aber bei einem renommierten Betriebsberatungsunternehmen eingekauften System erfolge, reiche für die Nachvollziehbarkeit der genannten Gesamtsummen nicht. Gleiches gelte - jedenfalls für die Rechtslage vor dem In-Kraft-Treten der Dienstrechts-Novelle 2005 - auch in Ansehung der Festlegung der Bandbreite der Funktionsgruppe 2 der Verwendungsgruppe A1. In diesem Zusammenhang möge es durchaus zutreffen, dass der Festlegung der Richtverwendungen nach dem Besoldungsreform-Gesetz 1994 ein System zu Grunde gelegen sei, welches von Bandbreiten wie auch immer zu ermittelnder Punktwerte ausgegangen sei. Da aber die genannten Bandbreiten ihren positiv-rechtlichen Niederschlag ausschließlich in den in der Anlage 1 zum BDG 1979 angeführten Richtverwendungen gefunden hätten, könne ein Nachweis für die Richtigkeit einer angenommenen Bandbreite für eine Funktionsgruppe einer Verwendungsgruppe nur dadurch geführt werden, dass diese an Hand der im Gesetz positivierten Richtverwendungen auch ausgelotet werde (vgl. auch das hg. Erkenntnis vom 26. April 2006, Zl. 2005/12/0019).

Denselben Bedenken begegnen auch das vorliegend zu Grunde gelegte Gutachten und damit die die Einstufung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers tragenden Ausführungen des angefochtenen Bescheides:

Die belangte Behörde legte ihren Erwägungen insbesondere die Schlussfolgerung des Gutachtens aus dem Bereich des Bundeskanzleramtes zu Grunde, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers die gleiche Summe von Stellenwertpunkten aufweise wie die Richtverwendung nach Z. 8.9 lit. b der Anlage 1 zum BDG 1979, des Kommandanten der Sicherheitswacheabteilung I der Bundespolizeidirektion G, mit jeweils 430 Punkten. Wie in den zitierten hg. Erkenntnissen vom 24. Februar 2006 und vom 26. April 2006 bereits näher ausgeführt, entzieht sich die Errechnung der einzelnen Stellenwertpunkte mangels

nachvollziehbarer Erklärung im zu Grunde gelegten Gutachten einer nachprüfenden Kontrolle durch den Verwaltungsgerichtshof, zumal die Stellenwertpunkte offensichtlich nicht - wie die Materialien zum Besoldungsreform-Gesetz 1994 nahe legen - aus der Quersumme der Punktwerte der einzelnen Bewertungskriterien errechnet wird; dies hätte eine Übereinstimmung des Wertes des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mit jenem der zum Vergleich herangezogenen Richtverwendung noch plausibel erscheinen lassen.

Da die belangte Behörde davon absah, gegenüber dem Amtssachverständigen darauf zu dringen, die tragenden Schlussfolgerungen (Berechnungen) im zu Grunde gelegten Gutachten nachvollziehbar zu gestalten, belastete sie den angefochtenen Bescheid schon insofern mit Rechtswidrigkeit seines Inhaltes, weshalb er gemäß § 42 Abs. 2 Z. 1 VwGG aufzuheben war.

Für das fortzusetzende Verfahren ist vorerst Folgendes klar zu stellen: Wenn eine Organisationsänderung bewirkt, dass die Aufgaben eines Arbeitsplatzes derart verändert werden, sodass er nach derselben rechtens einer niedrigeren Funktionsgruppe zuzuordnen ist als vorher, so ist dieser neu geschaffene (niedriger zu bewertende)

Arbeitsplatz dem Beamten im Wege einer qualifizierten Verwendungsänderung zuzuweisen. Wäre daher - wovon die belangte Behörde offenbar ausgeht - der dem Beschwerdeführer vor der Organisationsänderung zugewiesene Arbeitsplatz der Funktionsgruppe 6 zuzuordnen gewesen und der durch die Organisationsänderung neu geschaffene Arbeitsplatz rechtens der Funktionsgruppe 5, so wäre ihm letzterer mangels Vorliegen einer bescheidförmig erfolgten (qualifizierten) Verwendungsänderung nicht wirksam zugewiesen und dürfte daher einer Arbeitsplatzbewertung nicht zu Grunde gelegt werden.

Für das fortgesetzte Verfahren ist schließlich - wie schon in den zitierten hg. Erkenntnissen vom 24. Februar 2006 - weiter festzuhalten, dass die belangte Behörde bei ihrer neuerlichen Entscheidung den Richtverwendungskatalog der Anlage 1 zum BDG 1979 in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2005 anzuwenden haben wird. Wie die Materialien zur zuletzt zitierten Novelle, 953 BlgNR

22. GP, zeigen, war die Neufassung des Richtverwendungskataloges dadurch motiviert, dass die bisher maßgebenden aus dem Jahr 1994 stammenden Richtverwendungen veraltet und die Arbeitsplätze nicht mehr existent sind. Die Neufassung soll insbesondere "eine leichtere Handhabung im Zuge von Bewertungsverfahren" (offenbar gemeint: durch Vermeidung von Beweisschwierigkeiten hinsichtlich der 1994 bestandenen Aufgaben in dieser Form nicht mehr bestehender Richtverwendungsarbeitsplätze) sowie "für den Bediensteten besser nachvollziehbare Erklärungen" durch Vergleiche mit aktuell bestehenden Richtverwendungsarbeitsplätzen ermöglichen.

Demgegenüber war nach Maßgabe dieser Gesetzesmaterialien durch die Neufassung des Richtverwendungskataloges eine Verschiebung der Grenzen zwischen den Richtverwendungen gerade nicht intendiert. Ob diese Intention durch den positivierten Gesetzeswortlaut ohne Einschränkung umgesetzt wurde, kann hier dahingestellt bleiben. Im Vordergrund der Novelle sollten nämlich keinesfalls materielle Änderungen hinsichtlich der Bandbreite der jeweiligen Funktionsgruppen, sondern die Vermeidung der oben aufgezeigten Vollzugsprobleme stehen. Diese Gründe treffen aber unabhängig davon zu, ob die von der Bewertung eines Arbeitsplatzes betroffenen Zeiträume vor oder nach dem Inkrafttreten der Dienstrechts-Novelle 2005 gelegen sind.

Sofern im fortgesetzten Verfahren das - sodann nachvollziehbare - Gutachten nicht mehr zu identen Punktwerten des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers einerseits und einer Richtverwendung andererseits gelangt, sondern die Einstufung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers auch an Hand von Bandbreiten für Funktionsgruppen (der Verwendungsgruppe E1) vornehmen muss, wird im Hinblick auf den Einwand des Beschwerdeführers, dass ein vom Dienstgeber verfasstes, für die Personalarbeitswirtschaft relevantes "Personalinformationssystem" ebenfalls Bandbreiten von Punktwerten und Punktemittelwerte angibt, auf eine Plausibilität der gutachtlichen Aussagen mit diesen Daten des Dienstgebers zu achten sein.

Der Spruch über den Aufwandersatz gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2003, BGBl. II Nr. 333.

Wien, am 5. Juli 2006